



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	女子短大生の就職：A校調査から応募経路を中心に
Author(s)	平澤, 和司
Citation	北海道大學文學部紀要, 43(2), 143-167
Issue Date	1995-02-28
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/33641
Type	departmental bulletin paper
File Information	43(2)_P143-167.pdf



女子短大生の就職

— A校調査から応募経路を中心に —

(動態社会学講座助手) 平 澤 和 司

はじめに

労働市場には職を求める者と人を求める者の二者が存在する。その両者のマッチングが就職であり採用である。従来は就職といえばあくまでも学生と雇用主の二者間の経済的な問題として捉えられることが多かった。それは労働市場や就職を説明する理論がいずれも経済学の視点から構築されてきたからであろう。たとえば人的資本論 (Becker 1975), スクリーニング論やシグナリング論 (Spence 1973), 仕事競争モデル (Thurow 1975), 内部労働市場論 (Doeringer and Piore 1971) などである。しかもこれらの理論は、労働市場ではもっぱら市場メカニズムが作用すると仮定している。ここでの市場メカニズムとは、雇用主が採用の可否を求職者の市場における価値のみによって決めることを指している。

しかし市場に関与する行為者はこの二者のみとは限らない。とくに新規卒者のばあい求職者の在籍する学校が、なんらかのかたちで両者間に介在していることが多い。たとえば学校推薦のように学校が採用の一端に参画したり、学校が学生の就職先を開拓している。ところでこのように学校が介在するばあい労働市場では市場メカニズムだけではなく、学校—雇用主間の取り引きメカニズムが働いていると考えられる (吉本 1991: 43, 54)。そこで近年では二者関係や市場メカニズムのみを強調する従来の新古典派経済学的なアプローチをのりこえて (Berg 1981, Granovetter 1985), 就職という経済

的行為を学生・雇用主・学校の三者間の社会関係の文脈のなかで捉えようとする動きが活発化しつつある (Rosenbaum, Kariya, Settersten and Maier 1990, 荻谷 1991)。もちろん従来からも個人的なつながりが「よい仕事」につくために重要な機能を果たしている (Granovetter 1974, 渡辺 1991) ことは指摘されてきた。しかし本稿で検討するのはそういったパーソナルなリネージュではなく、学校と雇用主間の制度的な結びつきである。後者は「実績関係」(岩永 1984: 261)¹⁾として概念化されている。

こうした視点から就職をもっとも体系的に分析した荻谷 (1991) によれば、高校生の就職では実績関係に基づいて採用の可否を学校が実質的に決定しているという。とはいえこうした研究はまだ十分な蓄積がなく、高校生以外を対象にした分析はなされていない。そこで本稿では女子短期大学生の就職に当該の短期大学がどのように関与しているかを、おもに求職者側のデータに基づいて検討することにしたい。とくに女子短大生の場合も学校と雇用主間には制度的な結びつきがあるのかどうか、短大が就職先をどのように確保しているのか、などを学生の応募経路に着目しながら検討するとともに、その応募経路によって学生の職種・企業規模・学業成績および職業適性などに違いがあるか否かを考察する。それによって、女子短大生の就職には高校生や四年制大学生のそれとは異なったメカニズムが働いていることが明かになるであろう。

1. 理論的考察

(1) 市場モデルと制度モデル

新規卒卒者の就職を説明するモデルには大別して市場モデルと制度モデルがある。前者は市場メカニズムを強調する新古典派経済学的なアプローチに、後者は組織間のリネージュを重視する社会学的なアプローチにほぼ対応する。ここではまず両者の差異が浮き彫りになるようそれぞれのモデルの特徴をみておこう²⁾ (表1参照)。

まず市場モデルでは、就職はあくまでも学生と雇用主の問題であり、学校

表1 市場モデルと制度モデル

モデル	市場モデル	制度モデル
基本的なメカニズム	市場メカニズム	組織間の取り引きのメカニズム
行為者	学生－雇用主	学生－短大－雇用主
就職の中心部：採用決定者	雇用主	短大・雇用主
就職の中心部：採用基準	学生の市場能力	学生の「属性」的な側面
就職の周辺部：学校の就職への関与	なし	あり
就職の周辺部：学校と雇用主との関係	なし	継続的にあり
学校と雇用主と親密な関係	望ましくない	望ましい
そのとき有利な学生	能力の低い学生	関係なし

一本稿の場合は短大一はいっさい視野に含まれない。採用の決定は当然のことながら雇用主がくだす。採用の可否は市場メカニズムにしたがって決定される。すなわち学歴・学校歴あるいは面接試験の結果などに表わされた学生の市場における価値や能力によって採用が決まる。さきに指摘したとおりこれは基本的に新古典派経済学の仮定³⁾に立脚した考え方である。したがってこのモデルではもし特定の学校と特定の企業との間に親密な関係が生じると、労働市場における競争が制限されて市場メカニズムが機能しなくなり質の高い学生の採用が阻害されると考える。つまり「つきあいの永い〇〇校の学生だから」というだけの理由で、学生の市場能力が無視または軽視されて能力の低い学生が能力の高い学生をさしおいて採用されることがおこりえる。それはけっきょくコストの増大を招くので好ましくない。市場モデルの立場にたてば学校と雇用主との間の継続的な関係は存在しないし、その関係を前提として学校が就職に介入することはあってはならないのである。

他方、制度モデルでは仲介者である学校の役割が重要視される。よく指摘されるように労働市場は情報が不完全かつ非対称的である⁴⁾。そのため雇用主は学校との間に継続的で安定した信頼関係を築いて学生に関して良質な情報を得ようとする。また学校も就職シーズン以外にも日常的に雇用主と接触して今後の採用を依頼したり、新たに学生の就職先を開拓したりする。その結果、学校に対する企業の信頼がましてくると、実質的には学校が採用のすべてを決定することになる。その典型例は学校推薦がそのまま採用に結びつ

くケースである。その場合の採用基準はかならずしも労働市場における学生の市場能力ではなく、〇〇校の学生という一種の「属性」である。とはいえ学校は企業の信頼に答えようとして良質な学生を推薦するので、市場モデルが懸念するような非効率性やコストの増大は生じないと制度モデルはみなす⁵⁾。それどころか制度モデルによれば、こうした継続的關係は雇用主と学校の双方にメリットをもたらすという。なぜなら両者間には「学校は絶えることなく良質な学生を推薦し雇用主は確実にそれを採用する」という規範が成立しているので、買手市場のときでさえ学校は学生を路頭に迷わすことなく就職させることができるし、逆に売手市場のばあいでも雇用主は波動なく学生を確保できるからである。このように制度モデルは市場メカニズムとは異なる組織間の取り引きメカニズムが労働市場で作用していると考える。

(2) 応募経路・就職の中心部と周辺部

さて、本稿の考察対象である女子短期大学の学生の就職は、上記の市場モデル・制度モデルのいずれによって説明されるのであろうか。それを分析するときふたつの概念にとくに着目しよう。ひとつは応募経路である。いずれのモデルが有効かを考える際、学校全体での傾向と各学生の傾向とを区別して検討する必要がある。つまりすべての学生ないしはひとつの短大が、ひとつのモデルによって説明されると考えることは適当ではない。なぜなら学生によって学校・雇用主との関係が異なっているからである。そこでそれぞれの学生と学校・雇用主との関係を表す指標として企業への応募経路を本稿では用いることにし、それをつぎの5つに分類した⁶⁾。すなわち学内での選考のうへ学長推薦をうけてはじめて応募できる「学校推薦応募」、短大に送付された求人票によって応募する「学校求人応募」、公立校の教員など国家・地方公務員への応募である「公募」、短大に求人票のきていない企業に学生がダイレクトに応募する「直接応募」⁷⁾、およびなんらかのかたちでいわゆるコネを用いて応募した「縁故応募」⁸⁾である⁹⁾。

もうひとつは就職の過程を中心部と周辺部とに分けて考えることである。就職の中心部とは採用決定をするのは誰か、その際の採用基準は何かといっ

た就職の核心部分である。周辺部とは学校が就職先の維持または新規の開拓を行っているかどうか、学校が学生を対象に就職についての説明会や懇談会などの指導をどのように行っているか、さらに各学生への個別指導のなかで学生が訪問や受験する企業の選定に学校の就職指導部がどの程度の影響力をもっているか、など採用には直接は関与しないが学生の就職に影響を与えるであろう部分である。以下では応募経路ごとに就職の中心部と周辺部で学校がどのように就職に関与しているか、いずれのモデルが有効かをデータを用いて考察することにしよう。

2. データ

(1) データの概要

本稿で用いるデータは、ある政令指定都市に位置するA女子短期大学を対象とした調査から得られたものである¹⁰⁾。対象校は教育系学科・社会系学科および家政系学科を擁する1学年の定員が950名の比較的規模の大きな短大である。おもなデータは、筆者が行った全学生を対象とした質問紙調査(1990年10月)¹¹⁾、短大就職指導部が全学生を対象に独自に行った質問紙調査(1991年3月)と就職模擬試験・職業適性検査(1990年2月、4月)から得た。そのうち本稿での分析に用いるのはすべての調査・検査を受け、1991年3月卒業後に就職した651名である。そのほかデータには一部の学生や短大就職部の教職員とのインタビュー調査の結果も含まれている。さらに雇用主側の事情をきくために、B社(大手信託銀行)、C社(大手アパレルメーカー)、D社(地元資本の中小薬品販売会社)の人事担当者とのインタビューもあわせて行った。またA短大やこれら3社から得られた情報を客観化しそれらがどの程度一般性があるかを確認するために、E社(就職コンサルタント会社)もインタビュー調査した。

(2) 調査対象年の就職概況

周知のごとく、就職は有効求人倍率などに表れる景気動向に左右されやす

い。同程度の能力をもった学生が同じ企業を受けてもある年は採用され翌年は不採用になるといったことは大いにありうる。とくに1992年以降の不況下での女子短大生の就職難は深刻である(大沢 1993)。それとは対照的に本稿で分析した1990年度はいわゆるバブル経済のただなかにあつて景気動向はきわめて良好であつた。それが就職の結果にも反映している。全学生の平均接触企業数は2.50社、平均受験企業数は2.14社、平均内定企業数は1.25社であり、たいへん就職しやすい時期であつた。年度末での内定率は87.0%にのぼっている。分析結果を解釈するときには、このような好況期に得られたデータであることに留意する必要がある。

3. 分 析

(1) 応募経路別にみた就職結果

① 応募経路

まず5つの応募経路の分布をデータによって確認しておく、「直接応募」が33.8%でもっとも多く、「学校求人応募」が28.1%でそれについており、この両者で約6割を占めている。近年の就職のメインルートは、A校のばあいいわゆる自由応募であるといつても過言ではない。他方「学校推薦応募」は14.1%、「縁故応募」は13.8%であり、公務員への直接応募である「公募」は10.1%でもっとも少なかった¹²⁾。以下ではモデルの検討に先立って応募経路別に就職結果をみておこう。

② 職種

応募方法別に内定職種¹³⁾をみると、表2に示されたとおり学校推薦応募では、「事務営業職」(50.6%)と、「幼・小・中学校の教員」(42.7%)がほぼ半数ずつを占めている。ここでの教員は私立学校のそれであり、その多くは幼稚園の教員である。雇用主の業種でいえば学校推薦で採用するのは幼稚園などの私立学校・金融保険会社・メーカーなどである。他方、学校求人応募と直接応募はよく似た傾向を示している。いずれもがそれぞれの約6割を事務営業職が占めている。さらに公募はその定義上から地方公務員の事務職が

表 2 応募経路別 職種

	事務営業	販売	専門職	教員(幼小中)	教員登録	計
学校推薦応募	50.6%	1.1	5.6	42.7	0	89人(100%)
学校求人応募	58.7%	26.8	6.2	8.4	0	179 (100%)
公 募	10.8%	0	0	12.3	76.9	65 (100%)
直 接 応 募	58.5%	13.8	11.1	16.6	0	217 (100%)
縁 故 応 募	83.3%	5.6	2.2	8.9	0	90 (100%)
計	359人	84	42	105	50	640

注 数値は横和に対する%。

$\chi^2=588.0^{***}$, $P<.05^*$, $P<.01^{**}$, $P<.001^{***}$ 以下の表でも同様。N=640

表 3 応募経路別 就業先規模 (全従業員数)

	100人未満	100-999人	1,000人以上	計
学校推薦応募	52.2%	19.4	28.4	67人(100%)
学校求人応募	18.1%	47.5	34.4	160 (100%)
公 募	—	—	—	—
直 接 応 募	26.8%	51.2	22.1	127 (100%)
縁 故 応 募	22.5%	22.5	55.1	49 (100%)
計	109人	165	129	403

注 数値は横和に対する%。

$\chi^2=49.5^{***}$, N=403

約1割程度ふくまれているほかは、ほとんどがおもに公立の幼・小・中学校の教員に採用された者(12.3%)か、採用待ちの教員候補者名簿に登録されている者(76.9%)で占められている。公募のほとんどは初等教育に携わる教員と考えてまちがいない。さいごに縁故応募は、その83.3%が事務営業職についていてその他の職業はごく少数である。

③ 企業規模

ここでは企業規模を全従業員数で捉え、100人未満・100人以上1,000人未満・1,000人以上の3段階に分類した(表3参照)。ただし公務員は従業員規模を特定できないため分析から除いている。まず学校推薦応募では私立の幼

稚園に就職する者が多いために 100 人未満の小規模な経営体に入る者が多いのはなかば当然としても、1,000 人以上の大規模企業への比率が 28.4%と意外に低い。つまり学校推薦応募といっても銀行や保険会社といった大企業ばかりではなく、学生にあまり人気のない小企業へも就職しているのである。これは雇用主側からすれば学校推薦によって内定を拘束しないと採用できない企業が学校推薦制度を利用していることを示唆している。つぎに学校求人応募と直接応募はいずれも半数が中規模の企業へすすんでいる点で、ここでも共通している。他方、縁故応募はその 55.1%が大規模企業へ就職している。その比率は他のいずれの経路より圧倒的に高い。このことは人気のある大企業に就職するにはなんらかの縁故を必要としていることを示しているのかもしれない。以上を約言すれば、学校推薦応募は小規模企業へ、学校求人応募と直接応募は中規模企業へ、縁故応募は大企業へおもに就職しているといえる。

④ 学生の希望

以上は客観的な事実であるが、つぎにどの応募経路で就職したばあいが学生の希望を実現させているのかをみて、応募経路が学生にとってもつ意味をさぐることにはしたい。まず学生に人気のある職種は何か一瞥しておこう。第 1 希望の職種として多いのは、教員養成系の学科があるために教員(42.0%)で、そのほかでは事務職(27.1%)である。なお営業職はしばしば事務職と一括されやすいが希望者はわずかに 1.8%，また販売職も 4.9%で両者ともまったく人気がない。彼女らの主観では接客や立ち仕事は好まれず、純粋なデスクワークと認識された事務職の人気が高いようである。つぎに希望の職種と実際についた職種が一致している者の比率を応募経路ごとにみてみよう。それによれば一致している者の比率が断然高いのは学校推薦応募のばあいで、64.7%が希望した職種に実際決まっている。ついで縁故応募 48.9%，公募 40.0%である。学校求人応募と直接応募はそれぞれ 36.2%，32.2%とここでもよく似た数値を示してしており、しかもどちらも希望とはことなる職種につく者が 3 分の 2 の多数を占めている。要するに学生の希望の職種につきやすいのは学校推薦応募であるといえる。

⑤ いつまで働くか

最後に学生が就職後いつまで働くつもりでいるのかを確認しておく¹⁴⁾。雇用主にとって採用した女性がいつまで働くかは、入社後にどの程度の職場訓練をほどこすかあるいは訓練コストをどのように回収するかに関わっていて無視できない問題である。結婚時または出産時に仕事ををやめるつもりの方の比率がもっとも高いのは、縁故応募のばあい、66.7%にのぼっている。ついで高いのが学校推薦応募の59.8%で、直接応募54.5%、学校求人応募52.4%とつづく。もっとも低いのが公募の30.1%である。公募が低いのは、公務員は出産・育児休暇などがとりやすいことや、公務員の大半を占める教員志望の者はもともと教職を一生の仕事と考えていることが反映していると思われる。他方、学校推薦によって採用された者の約6割は仕事を継続しようという意志のない者であることがわかる。学校求人応募と直接応募はこの仕事の継続性といった点でもきわめてよく似た傾向を示しており、いずれもおよそ過半数の者が結婚または出産を契機に仕事をやめようと考えている。以下ではこうした就職結果を手がかりにそれぞれの応募経路の特徴を考えてみたい。

(2) 就職の中心部における学校の関与——学校推薦応募を中心に——

学校推薦応募では、短大が行う第1次選抜と、企業が行う第2次選抜の2回の選抜がある。第1次選抜では、雇用主からの求人希望に基づいて推薦を希望する学生に対して短大の就職委員会が学内選考をおこなう。学内での選抜基準はA校のばあい、優先順位の高い順に「職業適性検査」、「就職模試」、「1年次の成績」、「人物評価」である。推薦者数はなるべく企業からの推薦希望数に一致するよう調整する。推薦を希望する学生数が企業からの推薦希望数に満たない場合には、その学生によほど問題がないかぎりそのまま推薦する。このように学校推薦応募では学校が就職の中心部で採用決定者として機能しているから、制度モデルによってすべて説明されると考えられがちである。しかしもしそうならば、取り引きメカニズムによって学校から推薦された学生は100%採用されるはずである。現実にはそうなのかをデータで確認し

表 4 学校推薦者の採用状況

	一般企業	学校(幼稚園)	計	
学生応募総数 A	278人	68人	346人	
学校推薦総数 B	128	66	194	
採用総数 C	42	37	79	
第1次選抜通過率 B/A	46.0%	97.1%	56.1%	
第2次選抜通過率 C/B	32.8%	56.1%	40.7%	
推薦枠 (=求人企業) 総数 D+E	87社	48校	135枠	
学生の応募なし D	24	19	43	
学生の応募あり E=F+G=H+I+J	63	29	92	
┌ 応募数=学校推薦数 F	40	27	67	} 第1次選抜(学内)
└ 応募数>学校推薦数 G	23	2	25	
┌ 学校推薦数=採用数 H	15	14	29	} 第2次選抜(企業)
└ 学校推薦数>採用数 I	15	14	29	
採用ゼロ J	33	1	34	

よう。

表4に示されているとおり、まず学校からの推薦を希望する学生346人に対して学内選抜が行われた結果、その56.1%にあたる194名が学校推薦を受けて応募している。そのうち最終的に採用されたのは79名で、学校推薦を受けた者の40.7%にすぎない。この比率は、前年度では31.0%、翌年度では30.1%で、年度によらずほぼ一定している。つまり学校推薦イコール採用ではない。しかしこれはあくまでもA校全体でみたばあいである。業種や職種によって偏りがあるかもしれない。そこで以下では雇用主を一般企業と学校(ほとんどが幼稚園)とに区別して分析する。この業種による区分は職種でいえばそれぞれ事務職・営業職と幼稚園教諭職とにほぼ対応している。まず一般企業では学校推薦を希望する学生の46.0%にあたる128名が学内選抜を通過して応募したが、採用されたのはわずかその32.8%にすぎない。他方、雇用主が学校のばあいは応募者はほぼ全員(68人中66人)が短大から推薦されていて、採用された者も推薦者の56.1%にのぼる。とはいえ学校から推薦

されてもかならずしも採用されないことに変わりはない。第1次選抜をクリアしたからといって、第2次選抜を突破したことにはならないのである。

しかし以上はいずれもアグリゲートされた分析である。学校推薦や採用をめぐる学生間の競争はひとつひとつの推薦枠ごとに分断されたなかでくりひろげられていることを忘れてはならない¹⁵⁾。ここでの推薦枠ひとつは企業1社あるいは学校1校に該当する¹⁶⁾。特定の1枠か2枠に学生の推薦希望が集中すれば、その他のほとんどの推薦枠で学校推薦者がかならず採用されていても、以上のような結果が生じうる。そこで推薦枠を考慮してさらに考察を進めよう。まず一般企業では87社からの推薦枠に対して、学生から推薦希望が出されたのは63社であった。そのうち学内での第1次選抜で応募数と学校推薦数が等しい、すなわち希望した学生がすべて短大から推薦されているのは63.5%の40社にのぼり、推薦者が絞られているのは23社にすぎない。それに対して企業による第2次選抜では、採用数が学校推薦数に等しい、つまり全員が採用された推薦枠は23.8%の15社にとどまる。のこりの48社では企業が行った第2次選抜によって採用者が絞り込まれている。しかもうち33社では1人も採用されていないことは注目に値する。他方、雇用主が学校のばあいでは、学生から推薦希望が出された29校のうち27校で全員が短大から推薦されている。しかし第2次選抜で全員が採用されたのは14校で、のこりの14校では採用者数が学校推薦数を下回っており、1校では1人も採用されなかった。要するに業種・職種をコントロールして、さらに採用が推薦枠ごとに分断されてなされていることを考慮しても、学内での第1次選抜は通過しやすいのに対して、企業が行う第2次選抜はかなりの難関であることがわかる。少なくとも学校推薦すなわち採用ではない。換言すれば、学校推薦といっても採用の主導権はあくまでも雇用主がにぎっており、雇用主は短大に遠慮することなく学生を落とすことができるのである。したがって学校推薦応募といっても就職の中心部では制度モデルの想定する取り引きメカニズムだけではなく市場メカニズムも作用していると考えるのが妥当であろう。

ただし以上はあくまでも客観的な結果であって、それに雇用主や短大の意図がそのまま反映しているとは限らない。短大としては採用の実質的な決定

を自らが下し雇用主による第2次選抜をできレースにしようと目論んでいるのかもしれない。学校推薦者が全員採用されている企業や幼稚園も少数ではあるが存在していることはそのことを予感させる。しかしそうではない。当の短大自身が学校推薦で採用する雇用主の開拓には消極的だからである。その理由として就職部職員はつぎの3点をあげている。すなわち、1. 自分で企業を開拓してくるような積極的な学生を短大としては育てたい。学校推薦を待っているようでは物足りない。2. どのような学生を推薦したらよいかの情報が雇用主から短大に十分にフィードバックされないうえに、3. 学校で推薦してもかならずしも採用されないなど採用の主導権を握れるわけではない、ことが主な理由である。

他方、雇用主はなぜ学校推薦で採用するのであろうか。あらためて試験をやり直すくらいならば学校求人応募や直接応募でよいのではないか。学校推薦で採用しているB社(大手信託銀行)の採用担当者はその理由として、1. 自由応募より公平なこと、2. 一定レベル以上の学生が採用できること、3. 内定者に逃げられることが絶対ないので毎年確実に一定数を波動なく採用できること、をあげている。とくに新入社員のOJT(職場における訓練)で直接指導するのは1年前に入社した社員であることが多いために、好況期でさえも1年も欠けることなく採用する必要がある、そのためには学校推薦が望ましいという。さらに採用担当者が少ないため直接応募にすると押しかけてくる学生に対応しきれない、といった理由もある¹⁷⁾。その一方で、選抜を短大にすべて任せない理由としては、「採用はあくまで人物本意であり、その学生が社風に合うかどうかは短大の先生では判断できないでしょう」と言っていた。この言葉は短大の推薦基準と企業の採用基準にズレがあることをいみじくも表している。また学生にとっても、学校推薦で採用する雇用主は待遇のよい人気企業とは限らない、内定がでると他の企業へいっさい就職できず拘束が強い、など学校推薦応募はかならずしも魅力的ではない。こうした点を勘案して短大としてもつぎに述べる学校求人応募の開拓に積極的になっているのである。

(3) 就職の周辺部における学校の関与——学校求人応募と直接応募を中心に——

近年の就職のメインロードである学校求人応募と直接応募は、学内での選抜はないので就職の中心部で短大が関与することはない。しかし周辺部でも短大はなにもせずに学生の自主的な活動と市場メカニズムに任せているのであろうか。決してそうではない。以下では教職員による企業訪問、過去の採用実績からみた短大と雇用主との関係、および就職指導の三点から周辺部における短大の関与をみておこう。

まず学校求人応募では短大の教職員による企業訪問が重要である。まず毎年4月か5月に、学長名で本校に求人票を送付してほしい旨の文書を各企業に送付する。つぎになされるのが企業訪問である。A校のばあい、教員（講師から教授まで）はすでに採用実績のある企業を中心に毎年1人あたり6社から10社程度を、5月ころから求人票が掲示される7月までの間に訪問する。こうした訪問をA校では「フォロー」と呼んでいて、その総数は年間約600社にのぼる。このフォローは前年度に当該企業に学生が採用されていたか否かにかかわらず行われている。その際なるべく同じ企業へは毎年同じ教員が行くようにしてパーソナルな関係をつくり採用を維持しようとしている。そこでの話題はおもに求人が今年あるかどうか、卒業生の近況はどうか、の二点にあるという。「こうしたフォローによって求人票をくれたり、採用を維持できるだけではなく、そのときの話が学生の就職指導に有形無形に役立っています」と就職部職員は言っていた。

他方、就職部職員はまだ採用実績がなく求人票の送付もない企業をメインに新規開拓を行っている。ある就職部職員はまだ採用実績のない一部上場企業を中心に3年間で約150社を訪問し、訪問を始めた年に3社、翌年にその他の6社、3年目に10社からの求人票の獲得に成功した。そのすべてが採用に結びついたわけではないが、学生の選択肢が広がっていることは確かである。それを裏付けるかのようにC社（大手アパレルメーカー）の採用担当者は、「採用候補者のリストのなかで同じ成績なら、そういった教職員と交流のあるA校から採用します」と言っている。逆に「2、3年訪問せず、また採用もとぎれると、求人票がばたりとこなくな」とA校就職部員はいう。ま

表 5 応募経路別 採用実績

	今年始めて	1年前から	2年前から	3年前から(うち4年連続)	計
学校推薦応募	27.5%	15.0	17.5	40.0(22.5)	40人(100%)
学校求人応募	17.5%	11.2	23.8	47.6(30.1)	143 (100%)
公 募	—	—	—	—	—
直接応募	37.2%	15.5	13.6	33.6(19.1)	110 (100%)
縁故応募	31.8%	22.7	18.2	27.3(19.1)	44 (100%)
計	91人	49	64	133(75)	337

注1 数値は横和に対する％。

注2 2年または3年前から採用があっても、3年または4年連続して採用されているとは限らない。

た「5年通っても求人票もくれず採用もしてくれない企業さんは諦めます」。

また直接応募にしても求人票が短大に来ていないからといって、その企業と短大の間にまったく関係がないとはかぎらない。ここで応募経路と過去の採用実績との関連をみておこう¹⁸⁾(表5参照)。すべての雇用主の過去の採用実績がわかるわけではないので断言はできないが、以下のような傾向は読みとれよう。まず対象年の3年前から(4年連続とはかぎらない)採用実績のある雇用主の比率がもっとも高いのは学校求人応募(47.6%)であって、学校推薦応募(40.0%)ではない。また4年連続して採用のあった雇用主の占める比率も同じ傾向を示しており、学校推薦だからといって関係が連続して長いわけではない。他方、直接応募は今年はじめて採用があった雇用主の比率がもっとも高い(37.2%)が、3年前から採用のある雇用主も33.6%おり他の応募方法と比べてとくに関係が短いわけではない。求人票が短大にきていない企業にも卒業生が断続的に就職しているのである。要するに過去の採用実績から短大と雇用主との継続的な関係をみると、学校求人応募→学校推薦応募→直接応募→縁故応募の順に関係が長いといえそうであるが、応募経路によって極端な相異があるわけではない。少なくとも学校推薦で採用する企業だからといって4年連続して採用のある雇用主ばかりではないし、また直接応募を用いるのは今年はじめて採用があった企業だけでもない。

もっとも以上は関係の長さであって深さではない。もしかすると学校推薦

応募で採用する雇用主とは特別に緊密なつきあいがあるかもしれない。しかしこの点に関して就職部職員はこう答えている。「学校推薦でとにかく学生を採用してくれるように無理してでも頼み込めるのは、短大の取り引き銀行1行くらいしかありません。ふだんのつきあいでは学校推薦の会社も直接応募の会社も変わりありませんね。」この職員の言葉どおり短大職員はいずれの雇用主とも少くとも年に1回は実際に会っているが、応募方法によってその頻度や話す中身に大差はないという。

最後に短大による就職指導に触れておこう。就職部は一般的な就職指導として、全学生を対象に年3回の「就職ガイダンス」、進路調査・就職模試および職業適性検査を実施するほか、希望者には「就職特別講座」を開講している。また個別指導として過去に入社した先輩の紹介やその企業にまつわるインフォーマルな情報の提供なども行っている。こうした環境のなかで学生も求人票の閲覧はもちろんのこと、希望企業や就職一般についての情報を就職部から得ている。就職部の調査によってもほぼすべて学生が就職部を利用し情報を得たと答えいる。四年制大学と異なって短大生向けの就職情報誌が当時はまだ整備されていなかったことも、その傾向に拍車をかけたようである。

以上の分析から明かになったことはつぎのとおりである。まず学校推薦応募では学校が就職の中心部で採用に関与しているので制度モデルに該当するとふつう考えられている。だが実際に採用を決めるのはあくまでも雇用主であり、したがって学校推薦応募も中心部では市場メカニズムも作用している。他方、市場モデルによって説明されるとした学校求人応募と直接応募においても、就職の周辺部では組織間の継続的な取り引きのメカニズムが働いている。したがってそれぞれの応募方法が市場モデル・制度モデルのいずれかに一意に対応するのではなく、いずれの応募方法も就職の中心部では市場モデルによって、周辺部では制度モデルによって説明され、応募方法の違いは短大が就職に関与する程度の違いを表していると考えるのが妥当であろう。関与の程度は強い順に学校推薦応募→学校求人応募→公募・直接応募と考えられる。そこで以下の分析ではこの短大の関与の程度が学生の能力に関連しているのかどうかを検討しよう。

(4) 短大の関与と学生の能力

短大が就職に関与する程度によって、採用された学生の能力に違いがあるかどうかを検討することがここでの課題である。市場モデルによれば短大の関与が相対的に強い学校推薦応募の学生の能力は低く、逆に関与の程度の低い公募や直接応募の学生のそれは高いはずである。他方、制度モデルによればそうした現象は観察されないはずである。ここで問題となるのは労働市場における学生の能力をどう捉えるかである。なぜならそれを計る共通の尺度がそもそも存在しないからであり、したがってすべての学生を同一尺度上で比較することができなからである。またかりに共通の尺度が存在したとしても、それぞれの雇用主はなんらかの独自の尺度に基づいて採用の可否を決めている可能性もあり、それが共通の尺度と同じであるとは限らない。ただしシグナリング論によれば、学歴・学校歴・性別などはしばしばどの雇用主も共通に選抜に利用する尺度であろう (Spence 1973)。本データでのそれらはすべて同一でありコントロールされているので、ここでは労働市場における学生の能力ないしは価値を学業成績・就職模試・職業適性テストの結果から捉えることにした。

まず応募経路ごとに「学業成績」¹⁹⁾の平均値をみると、公募 (62.3) と学校推薦応募 (60.0) がとびぬけて高く、縁故応募 (51.9) がもっとも低い (表

表 6 応募経路別 学業成績・就職模試・職業適性テストの平均

	N	学業成績	N	就職模試	学習適性	個人的行動傾向	社会的行動傾向
学校推薦応募	83	60.0	92	3.4	21.4	10.5	9.4
学校求人応募	173	53.9	183	3.2	19.6	10.8	9.7
公 募	63	62.3	66	3.8	22.5	12.2	10.5
直 接 応 募	202	53.6	216	3.1	20.1	10.7	9.6
縁 故 応 募	84	51.9	90	3.0	19.6	9.9	9.0
計	605	55.2	647	3.2	20.3	10.8	9.6
		F=4.30**		F=4.63**	F=7.32***	F=3.55**	F=2.65*

注 各指標の説明は注¹⁹⁾²⁰⁾を参照。

6 参照)。人数のうえでメインロードである直接応募と学校求人応募はほとんど同じ点数で、それらの間にはさまれている。ただしこの学業成績はあくまでもA校内での尺度であり標準化されていない。そこで民間業者が作成し多くの短大や雇用主が行っている『就職模擬試験』と『職業適性テスト』とをもちいて、応募経路ごとに学生の能力をつぎにみてみよう²⁰⁾。それによれば「就職模試」の成績でも、「学業成績」とまったく同じ傾向がみられた。公募(3.8)がもっとも高く縁故応募(3.0)がもっとも低く、その間の順序も学業成績と同じであった。つぎに職業適性のうち「学習適性」をみると、直接応募(20.1)が学校求人応募(19.6)より高く順序が入れ替わっているだけで、これもまた公募(22.5)がもっとも高く学校求人応募(21.4)がそれにつぎ、縁故応募(19.6)がもっとも低いという傾向が表れている。もっとも、おなじく職業適性のうちのこりの「個人的行動傾向」「社会的行動傾向」では、やや異なる傾向がみられる。公募がもっとも高く縁故応募がもっとも低い点は変わらないものの、学校推薦応募が下位から2番目に下っているからである。

ところでこれら5つの尺度(「学業成績」「就職模試の成績」「学習適性」「個人的行動傾向」「社会的行動傾向」)の相関係数をとると、「個人的行動傾向」と「社会的行動傾向」との相関係数が0.66でかなり高いほかは、相関が小さいか無相関である²¹⁾。したがってこれらの最初の4尺度は学生ひとりひとりの異なる側面を測っていると考えられる。それゆえ多様な側面から検討した学生の能力に関して約言すればつぎのとおりである。第一に公募で採用された学生は異なるいかなる尺度を用いても高い能力や適性を示しており、社会的および個人的行動傾向(達成意欲・活動性・協調性・適応性など)も優れている。第二に学校推薦で応募した学生は学業成績と学習適性では高い能力を有しているが、社会的および個人的行動傾向ではやや劣っている。第三にマジョリティーをなす学校求人応募と直接応募はいずれの尺度をとってもきわめてよく似た数値を示しており、他の応募経路との比較では中位の能力適性を有している。最後に縁故応募はすべての尺度でもっとも低いかわっていた。

さて、こうした結果から短大が就職に関与する程度によって、採用された

学生の能力に違いがあるといえるであろうか。はじめに制度モデルによって説明されるとした学校推薦応募による応募者はかなり高い能力を有しており、市場モデルがいうように能力の低い学生が学校推薦によって採用されているわけではない。ただしこれはそれほど不思議なことではない。すでに分析してきたように、少なくともA校の学校推薦応募では学校が第1次の学内選抜に関与しているとはいえ、あくまでも雇用主が採用の主導権を握っているからである。換言すれば学校は関与してはいるが採用に対する影響力が小さいので、市場モデルが懸念するような弊害は生じていないと考えられるのである。その意味で採用する側とすれば学校推薦制度は、良質な学生をあまりコストをかけずに選抜する好都合な方法といえるかもしれない。

4. 結果と考察

以上、応募経路に注目して女子短大生の就職に短大がどのように関わっているかを、市場モデルと制度モデルに対照しながら分析してきた。ここでの分析結果を要約すれば以下のとおりである。第一に従来は学校推薦応募では学校が推薦した学生はすべて採用されることが前提とされ、それゆえ採用の実質的な決定者は雇用主ではなく学校であり、就職の中心部で組織間の取り引きのメカニズムが働いていると考えられてきた。しかし現実には学校推薦応募でも直接応募や学校求人応募と同様に市場メカニズムがおもに働いており、就職の中心部での短大の関与は小さいといえる。しかし第二に就職の周辺部では、短大は求人票の獲得や維持、学生への情報の提供や指導を行っている。いっけん短大が就職には無関係と考えられがちな直接応募や学校求人応募においても、周辺部では短大が積極的に就職に関与していて、短大と雇用主間には組織間のリンケージが確固として存在している。第三に短大と雇用主との継続的な関係を過去4年間の採用実績から見ると、応募方法によって大きな違いは見い出せなかった。すなわち学校推薦応募であるかといって昔から採用実績がある実績企業ばかりではないし、直接応募でも古くから採用実績のある企業も相当数存在している。そして第四に短大の関与が相対的

に強い学校推薦応募で採用された学生の能力は相対的に高いので、学校の就職への介入が能力の低い学生に有利に働くといった市場モデルの懸念はあたっていないように思われる。

要するに女子短大生の就職がいずれのモデルによって説明されるかという当初の問いに対しては、就職のどの側面に着目するかによって答えが変わってくるといえる。採用といった就職の中心部に目を向ければ市場モデルによって、周辺部に注目すれば制度モデルによって説明されよう。女子短大生の就職が学生と雇用主のみの二者間でなされる純粋な経済的行為ではなく、短大と雇用主間の組織的な取り引きに委ねられる部分が存在するという点では、たしかにグラノベッター（1985）のいうように就職という経済的行為は社会関係に「埋め込まれている」。しかしそうであるからといってただちに市場メカニズムがまったく作動しないわけではない。ただ注意を要するのは採用に関して市場メカニズムが働くといっても、それは就職の周辺部における組織間のリンケージに依拠した取り引きメカニズムに支えられてはじめて起動する点である²²⁾。それゆえ就職においては市場メカニズムと取り引きメカニズムが共存しながら使い分けられているといえよう。とはいえ高校生の就職のように学校は継続的に良質な学生を推薦し雇用主はそれを確実に採用するという規範は本稿での女子短大と雇用主間にはとくに見い出されなかった²³⁾。よりドライでクールな、しかしそれでいて継続的な関係と、市場メカニズムとの共存。ここに女子短大生の就職における短大と雇用主間の関係の特徴のひとつがあるように思われる。

さらにいえば市場メカニズムと取り引きメカニズムとはかならずしも両立不可能ではなく、両者の相互浸透²⁴⁾がおこっているというのが現実ではないか。もとよりその程度は短大一四大、男子一女子、文系一理系、国立一私立などによってかなり異なっている。どのような条件のもとでいずれのメカニズムが作用するのかに関して本稿での分析が示唆する点を最後に指摘しておこう。学校歴など学生の市場能力が高い学校ほど、就職の中心部はもちろん周辺部でも市場メカニズムに任せることが多いであろう。銘柄国立大学の文系学生の就職に対して大学がほとんど関与していないことはそのことを示唆

している。他方、大学での専攻と就職後の仕事内容が一致しているほど中心部でも取り引きメカニズムが強く働くのではないか。その場合は学校の先生のほうが雇用主より学生の生産性について良質な情報をもつことになるからである。事務職より教育職、文系より理系、理学部より工学部で学校推薦制度が広範に用いられていることはそのひとつの例証となろう。もっともこれらはあくまでも仮説であり、一般化のためには他の短大・高校・専門学校・大学ないしは男子との比較、雇用主側への調査の拡大が必要なことはいうまでもない。その一部にはすでに着手しているがより包括的な分析は他日を期すことにしたい。

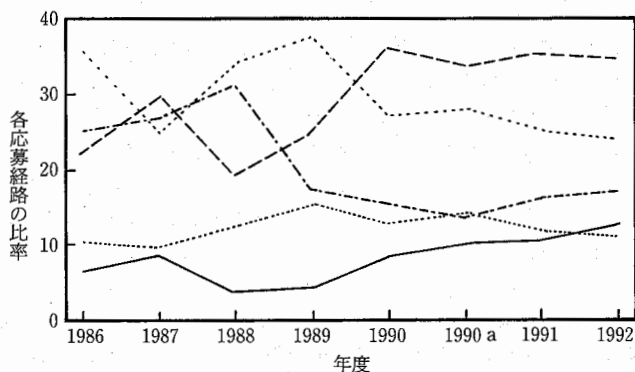
〔謝辞〕 匿名性を保つために名前をあげることはできないが、調査にご協力いただいたうえに貴重なデータを提供してくださったA女子短期大学の教職員および学生のみなさん、ならびにインタビューに応じてくださった企業の人事担当の方にふかく感謝申しあげたい。

(注)

- 1) 実績関係についてはほかに小林(1988: 152)を参照。
- 2) ここでの両モデルの理解は、Rosenbaum, J. E. and T. Kariya (1989) に負っている。
- 3) 新古典派経済学の仮定とは、たとえば労働市場においては雇用主・求職者のいずれもが自他に関する情報を完全に有しており、労働移動にはまったくコストがかからず、求職者は技能を身につけてから市場に参入するといったことである。ただひとくちに新古典派経済学といってもその内実是多様であり、労働市場についての考え方も一枚岩ではない。もっとも純粋なそれは、仕事自体が伸縮的なうえに、労働市場ではひとつの仕事をめぐる雇用と解雇が毎日のように繰り返されていて長期的な雇用といった概念は存在しない。他方、ベッカー(1975)らの人的資本論も基本的には新古典派経済学の仮定に立脚しているが、技能や訓練を特殊的なもの一般的なものに分けたうえである程度の長期的な雇用を前提としている。またアロー(1974)は労働市場はけっして完全情報ではないとし、新古典派経済学の枠内にありながらもその市場観にしばしば修正をせまっている。本稿ではそうした修正された新古典派経済学を念頭においている。
- 4) 労働市場において情報がもつ意味については、日本の研究ではたとえば井上(1977)、重里(1981)、井関ほか(1982)、宮沢(1988)、大橋(1990)、佐々木(1991)および与謝野(1989)

を参照。

- 5) 日本の高校生の就職を分析した荻谷(1991)によれば、学校と雇用主との制度的な結びつきである「実績関係」によって就職における学生の選抜は学校に委ねられる。こうして就職は経済的行為から教育的行為へと変換され、学校から職場への移行がスムーズになされる。そのとき学校内での選抜は学業成績に基づいてメリトクラティックになされるので、ノンエリートのアスピレーションが「保温」されるとともに、能力の低い学生が推薦されることはない。もしも学校が企業からの信頼を悪用してウィリアムソン (1975: 26) のいう「機会主義」的な行動をとるならば、翌年には求人がなくなることを学校は長年の経験から知っているからである、と指摘している。
- 6) この応募経路は就職を分析するにあたってかならずといってよいほど言及されてきた。たとえば氏原・高梨(1971: 285)は「就職経路」をおもに「職安」「学校」「縁故」の3つに分けている。グラノベッター(1974: 10)は仕事を見つけるのに用いた方法を「公共あるいは民間の職業斡旋機関による応募」「個人的つてによる応募」「直接応募」に分け、専門職・技術職・管理職への転職にあたってはパーソナルなネットワークが重要であることを指摘した。また日本労働研究機構(1992: 59)は「就職経路」を「研究室・ゼミの教員の紹介」「学部等の斡旋」「大学の斡旋」「研究室 OB からの勧誘」「その他の大学 OB からの勧誘」「知人・縁故による紹介」「その他の自由応募」に分け、大卒文系の就職では自由応募の比率が高いとしている。ところでこれらはひとくちに就職経路といっても応募経路のほかに仕事を見つける方法、就職に関する情報源などを含んでいる。そのため学生・短大・雇用主の関係を示す指標として応募経路を考えている本稿では、これらの分類はそのままでは利用できないので本文中に示した分類を用いた。
- 7) 公募と直接応募は学校を経由せずに応募する点では共通であり、同一のカテゴリーにまとめることもできる。しかし雇用主が政府・地方公共団体と民間企業とでは採用方法などに大きな違いがあるので本稿ではカテゴリーを分けた。同様に縁故応募も直接応募に含めることもできるが、採用への過程が他の方法とは異なると考えられるので別枠にした。また直接応募と学校求人応募は通常「自由応募」として一括されていることが多いようだが、学校の介在をここでは論点にしているのでこれらも分けて考えた。
- 8) どのような組織や地位にいる人間とのコネを就職に利用しているかは、学生の社会関係資本 (Bourdieu, P. and J. Passeron 1970) を知るうえで興味ある問題だが、データの制約から今後の課題とする。
- 9) 就職活動中に応募経路が変更になった可能性はある。たとえば直接応募で活動中に会社から求人票が短大に送られてきたケースである。本データにはそうした採用までの過程に関する情報がないので、あくまでも採用が決った時点での経路を応募経路としている。また縁故を用いたばあいにはすべて縁故応募に分類している。
- 10) 本稿ではデータをA校1校からとっており、全国的女子短大生を母集団にしてランダム・サンプリングしたのではないから、本稿での知見の一般化は慎重になされる必要がある。



— 公募 — 学校推薦応募 ... 学校求人応募 --- 直接応募 --- 縁故応募
 注 いずれの年度も調査校の資料による。ただし 1990 a は本データによる。

図1 1986-92年度の各応募経路の比率

る。ただ仮にそうしたサンプリングが可能であったにしても、そのような多くの学校にわたるデータではひとつの短大という組織が学生の就職にどういう影響を与えているかを考察することはむづかしいように思われる。その意味で事例調査とランダムサンプリングによる大規模調査は一長一短である。とくに既存研究の少ない短大に関しては、一般化を志向しながらまず事例調査を蓄積することに価値があると考えられる。

- 11) 対象学生が短大進学を希望した理由、短大での生活、希望職業の選択、それらに短大のはたす役割、さらに短大研究の基本的な文献については平沢(1991)を参照。また短大の現状と将来に関しては清水(1992)を参照。
- 12) 図1には各応募経路の分布を調査年をふくめて7年間分を示してある。それによれば調査年(1990年度)以降の3年間はほとんど同じ傾向で推移していることが示されている。したがって調査年で得られた知見がA校に関しては特殊ではないと考えられる。他方、調査年以前の5年間では、縁故応募と学校求人応募が漸減する一方で直接応募が漸増して全体の3分の1を占め、就職のメインロードと化す過程が浮き彫りになっている。E社(就職コンサルタント会社)によれば、直接応募が増加する傾向はA校と同じ地域にある他の短大でもみられるという。同時に公募と学校推薦応募は1割前後でほとんど変化がない。こうした趨勢がなぜ生じるかも興味ある問題であるが、その分析は別の機会に行いたい。
- 13) 職種は総務庁(1987)の小分類にしたがって分類した。ここでは職種不明の者と本文中の分類にはいない者の計11名をのぞいた640名を分析対象としている。
- 14) 短大生のキャリアに関しては、金子(1992)、池木(1991)を、また大学生の初期キャリア

女子短大生の就職

に関しては日本労働研究機構(1994)を参照。

- 15) 雇用主が大学というカテゴリごとに断片的に採用を行っている点に関しては、竹内(1989)を参照。
- 16) 同一の企業でも地域や募集時期によって推薦枠が別のばあいには、別枠としてカウントしている。
- 17) 銀行が学校推薦制度を用いて採用する理由はこれだけではないだろう。コリンズ(1979)によれば学歴にもっともこだわるのは「公的信用組織」であり、それはマイヤー(1977)に従うならば、短大からお墨付をもらった学生を採用することによる権威の取り込みであると解釈することもできる。
- 18) 過去の採用実績に関連してOB・OG訪問が就職には重要である(刈谷ほか 1992)。とくに(文系)四年制大学生の就職活動では、近年OB訪問が解禁前の主要な活動になっている。しかし本稿の調査年にはA女子短大生のばあいOG訪問はまだほとんど行われていなかった。さらに女子短大生のばあいOG訪問が採用に直接結びつかないといった点で、四年制大学生のそれとは異なる特徴をもっていると考えられる。
- 19) ここでの「学業成績」は短大1年次の全成績に占める優の比率(%)で、自己申告に基づいている。
- 20) 『就職模擬試験』の点数は100点満点で、A校での分布は最低12点、最高61点であった。『職業適性テスト』のうち「学習適性」は、言語能力・数的能力・知覚能力・書記能力・創造能力・作業能力の合計点である。これら6つの尺度はいずれも1から6まで6段階に評価されており、値が大きいほど能力ないし適性が高いことを示す。「個人的行動傾向」は目的性・達成意欲・活動性・確実性の合計点、「社会的行動傾向」は主導性・協調性・適応性の合計点で、これら7つの尺度は1から5まで5段階に評価されており、値が大きいほど各尺度が+の方向に大きいことを示している。
- 21) このほかに相関の存在のいちおうの目安とされている相関係数0.3をこえたのは、「就職模擬試験」と「学習適性」との0.35だけであった。
- 22) その意味で、新古典派経済学では看過されてきた企業や組織が市場のなかになぜ生じるのかを問うたコース(1937)を嚆矢とする新制度学派の経済学(ウィリアムソン 1975など)を社会学の視点から吸収し、市場と制度(ないしは組織)という問題をより精緻に考察することが必要であろう。
- 23) A校全体で135ある学校推薦枠のうちその31.9%にあたる43枠で学生からの推薦希望がなく、したがって学校推薦を行っていないという事実は注目に値する。2, 3年続けて推薦しないと雇用主からの推薦希望がなくなり枠自体が消滅することを短大は知りながら、すこし無理をしてでも学生を企業へ「押し込もう」とはしていない。このことはたとえ好況で売手市場であるときでさえも毎年絶えることなく学校は確実に学生を推薦しなければならない、といった規範が学校と雇用主間に存在しないかあるいは弱いことを示唆している。

- 24) もとよりこの相互浸透という発想は新しいものではない。市場と組織の相互浸透の結果,「中間組織」(今井,伊丹 1981)なる概念がすでに生まれている。

文献

- Arrow, K. 1974, *The Limits of Organization*, 村上泰亮訳『組織の限界』岩波書店, 1976.
- Becker, G. S. 1975, *Human Capital 2nd edition*, Columbia University Press, 佐野陽子訳『人的資本』東洋経済新報社 1976.
- Berg, I. ed. 1981, *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Academic Press.
- Bourdieu, P. and J. Passeron 1970, 宮島喬訳『再生産』藤原書店 1991.
- Coase, R. H. 1937, "The Nature of the Firm", *Economica* 4 November, pp.384-405, 宮沢健一・後藤昇・藤垣芳文訳『企業・市場・法』東洋経済新報社 1992.
- Collins, R. 1979, *The Credential Society*, Academic Press, 新堀通也監訳『資格社会』東信堂, 1984.
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M. E. Sharpe.
- Granovetter, M. S. 1974, *Getting a Job*, Harvard University Press.
- 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, Vol.91, No.3, pp.481-510.
- 平沢和司 1991, 「短大進学と職業選択」『ソシオロジ』第36巻第2号, 87-103頁.
- 池木清 1991, 『女性の教育と職業』学文社.
- 今井賢一, 伊丹敬之 1981, 「日本市場と企業—市場原理と組織原理の相互浸透」『季刊現代経済』夏, 第43号.
- 井上詔三 1977, 「労働市場の情報理論」, 『季刊労働法』秋, 105号, 170-82頁.
- 井関利明, 石田英夫, 佐野陽子編著 1982, 『労働市場と情報』慶応通信.
- 岩永雅也 1984, 「新規学卒労働市場の構造に関する実証的研究」『大阪大学人間科学部紀要』第10巻, 247-76頁.
- 金子元久編 1992, 『短期大学教育と現代女性のキャリア——卒業生追跡調査の結果から』広島大学大学教育研究センター(高等教育研究叢書18).
- 刈谷剛彦 1991, 『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会.
- 刈谷剛彦, 沖津由紀, 吉原恵子, 近藤尚, 中村高康 1992, 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32巻, 89-118頁.
- 小林雅之 1988, 「高卒労働市場の構造」天野郁夫ほか『高等学校の進路分化機能に関する研究』152-70頁.
- Meyer, J.W. and B.Rowan 1977, "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, Vol.83, No.2, pp.340-63.

- 宮沢健一 1988,『制度と情報の経済学』有斐閣.
- 日本労働研究機構 1992,『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』(調査研究報告書 No. 33).
- 1994,『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2)』(調査研究報告書 No.56).
- 大沢真知子 1993,「短大・大卒女子の労働市場の変化」『日本労働研究雑誌』No.405, 24-33 頁.
- 大橋勇雄 1990,『労働市場の理論』東洋経済新報社.
- Rosenbaum, J. E. and T. Kariya 1989, "From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan", *American Journal of Sociology*, Vol.94, No.6, pp.1334-65.
- Rosenbaum, J. E., T. Kariya, R. Settersten and T. Maier 1990, "Market and Network Theories of the Transition From High School to Work: Their Application to Industrialized Societies", *Annual Review of Sociology*, No.16, pp.263-99.
- 佐々木宏夫 1991,『情報の経済学』日本評論社.
- 重里俊行 1981,「新規学卒採用方式と雇用情報」, 近畿大学労働問題研究所『労働問題研究』No.13, 15-40 頁.
- 清水義弘 1992,『短大に明日はあるか』学文社.
- 総務庁 1987,『日本標準職業分類』全国統計協会連合会.
- Spence, A. M. 1973, "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, No.348, pp.355-74.
- 竹内洋 1989,「新規大卒労働市場における「ねじれ」効果」,『京都大学教育学部紀要』35, 20-50 頁.
- Thurow, L. C. 1975, *Generating Inequality*, 小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館 1984.
- 氏原正治郎・高梨昌 1971,『日本労働市場分析 下』東京大学出版会.
- 渡辺深 1991,「転職——転職結果に及ぼすネットワークの効果」『社会学評論』第 42 巻第 1 号, 2-16 頁.
- Williamson, O. E. 1975, *Markets and Hierarchies*, Free Press.
- 与謝野有紀 1989,「不平等をめぐる人的資本と労働市場における情報の役割」『現代社会学研究』第 2 巻, 27-48 頁.
- 吉本圭一 1991,「戦後経済と教育の構造変動」『教育社会学研究』第 48 集, 42-64 頁.